



Kunnskap for en bedre verden

LOSAM

Prognose pr. mars 2024



Regnskap pr. mars

BFV	Budsjett pr. mars	Regnskap pr. mars	Budsjettavvik pr. mars
IB	7 022	7 022	-
Resultat	- 222 632	- 239 752	17 120
Inntekt	121 705	105 931	15 774
Bevilgning	- 2 892	4 188	- 7 079
Overføring fra BOA	70 991	65 823	5 167
Overføring fra EVU	2 156	4 294	- 2 138
Andre inntekter	51 450	31 626	19 823
Kostnad	- 344 336	- 345 683	1 346
Investering	- 8 521	- 2 364	- 6 156
Lønn	- 226 162	- 247 279	- 21 117
Drift	- 61 442	- 58 500	- 2 942
Egenfinansiering BOA	- 46 786	- 36 411	- 10 375
Egenfinansiering EVU	- 1 426	- 1 130	- 297
UB	- 215 609	- 232 730	-

RD	Budsjett pr. mars	Regnskap pr. mars	Budsjettavvik pr. mars
IB	11 834	11 834	-
Resultat	- 177 716	- 207 106	29 390
Inntekt	122 404	111 287	11 117
Bevilgning	- 5 644	3 962	- 9 606
Overføring fra BOA	74 442	71 380	3 062
Overføring fra EVU	2 156	4 294	- 2 138
Andre inntekter	51 450	31 651	19 799
Kostnad	- 300 120	- 318 394	18 274
Investering	- 5 289	- 2 201	- 3 088
Lønn	- 197 224	- 219 097	- 21 873
Drift	- 54 014	- 55 156	- 1 142
Egenfinansiering BOA	- 42 166	- 40 810	- 1 357
Egenfinansiering EVU	- 1 426	- 1 130	- 297
UB	- 165 882	- 195 272	-

RSO	Budsjett pr. mars	Regnskap pr. mars	Budsjettavvik pr. mars
IB	- 4 812	- 4 812	-
Resultat	- 44 916	- 32 646	12 270
Inntekt	- 699	- 5 356	4 657
Bevilgning	- 2 752	225	- 2 527
Overføring fra BOA	- 3 451	5 557	- 2 106
Overføring fra EVU	-	-	-
Andre inntekter	-	24	- 24
Kostnad	- 44 217	- 27 289	16 928
Investering	- 3 231	- 163	- 3 069
Lønn	- 28 938	- 28 182	- 756
Drift	- 7 428	- 3 344	- 4 085
Egenfinansiering BOA	- 4 620	- 4 399	- 9 018
Egenfinansiering EVU	-	-	-
UB	- 49 728	- 37 457	-

Årsprognose pr. mars BFV

BFV	Årsbudsjett	Årsprognose	Avvik årsbudsjett
IB	7 022	7 022	-
Resultat	- 16 173	- 67 956	51 783
Inntekt	1 274 507	1 275 847	- 1 340
Bevilgning	894 822	892 488	2 334
Overføring fra BOA	279 299	280 357	- 1 058
Overføring fra EVU	6 023	7 132	- 1 109
Andre inntekter	94 363	95 870	- 1 507
Kostnad	- 1 290 680	- 1 343 803	53 123
Investering	- 29 741	- 29 741	0
Lønn	- 857 175	- 905 833	48 658
Drift	- 260 472	- 260 535	63
Egenfinansiering BOA	- 140 294	- 144 498	4 204
Egenfinansiering EVU	- 2 998	- 3 196	198
UB	- 9 151	- 60 934	51 783

Årsprognose pr. mars RD

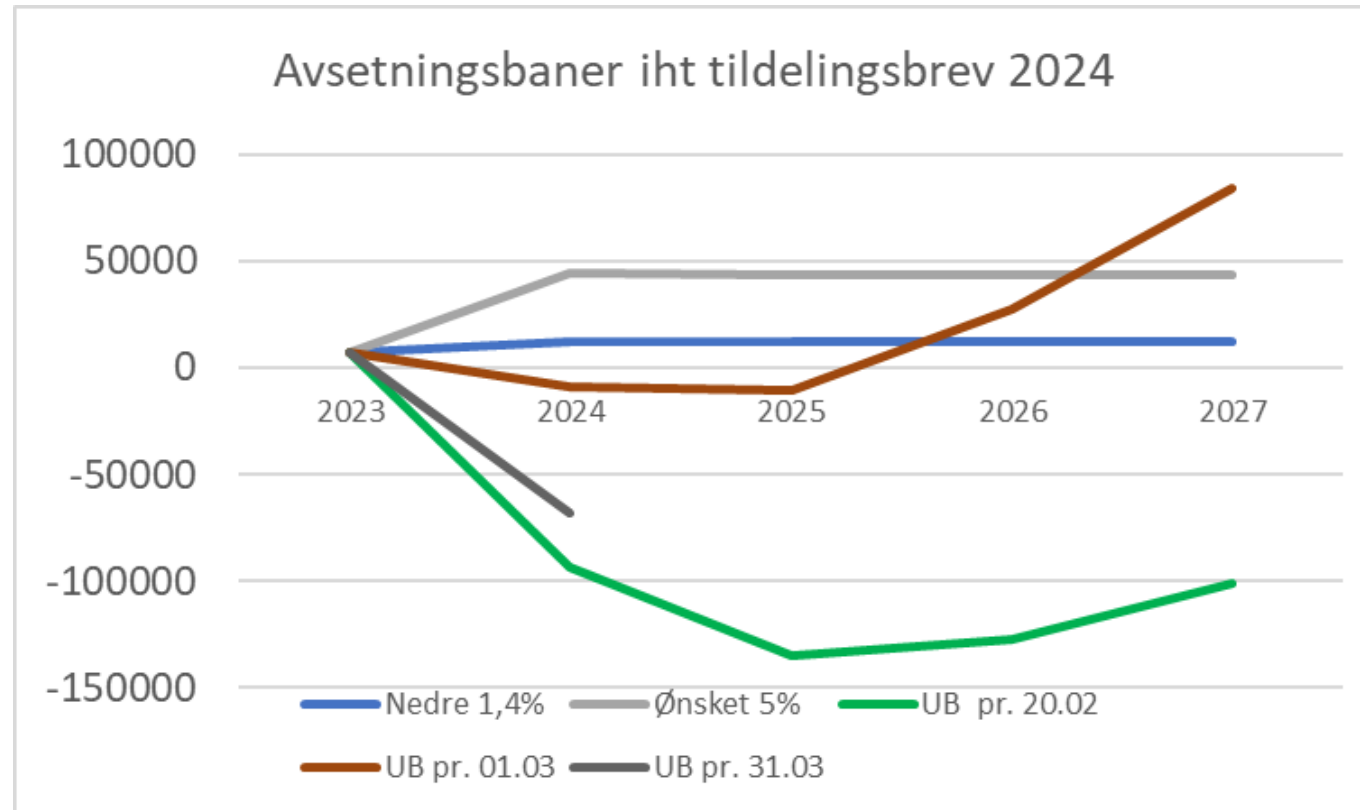
RD	Årsbudsjett	Årsprognose	Avvik årsbudsjett
IB	11 834	11 834	-
Resultat	389 -	52 149	52 538
Inntekt	1 166 917	1 169 285 -	2 368
Bevilgning	772 931	770 597	2 334
Overføring fra BOA	293 600	295 728 -	2 128
Overføring fra EVU	6 023	7 132 -	1 109
Andre inntekter	94 363	95 828 -	1 465
Kostnad	- 1 166 528 -	1 221 434	54 906
Investering	- 15 616 -	15 616 -	0
Lønn	- 757 321 -	806 734	49 413
Drift	- 244 281 -	244 281	0
Egenfinansiering BOA	- 146 312 -	151 607	5 295
Egenfinansiering EVU	- 2 998 -	3 196	198
UB	12 223 -	40 315	52 538

Justeringer budsjett	
Investeringer	2 000
Lønn - etterreg.ferie kostnadsført 2023	20 000
Lønn - reduksjon iht tiltak-/omstillingsplan	46 000
Sum budsjetttilpasninger	68 000

Årsprognose pr. mars RSO

RSO	Årsbudsjett	Årsprognose	Avvik årsbudsjett
IB	-	4 812 -	4 812 -
Resultat	-	16 562 -	15 807 - 755
Inntekt		107 590	106 562 1 028
Bevilgning		121 891	121 891 0
Overføring fra BOA	-	14 302 -	15 372 1 070
Overføring fra EVU		-	- -
Andre inntekter		-	42 - 42
Kostnad	-	124 152 -	122 369 - 1 783
Investering	-	14 125 -	14 125 -
Lønn	-	99 854 -	99 099 - 755
Drift	-	16 191 -	16 254 63
Egenfinansiering BOA		6 018	7 109 - 1 091
Egenfinansiering EVU		-	- -
UB	-	21 374 -	20 619 - 755

Utvikling avsetningsbaner





NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Risikovurdering av omstilling

Hvordan vi har jobbet med dette på MH

LOSAM 19.04.2024

Hvorfor risikovurdere

(Krav ihht AML, og for beslutningsgrunnlag i omorganisering/nedbemannning)

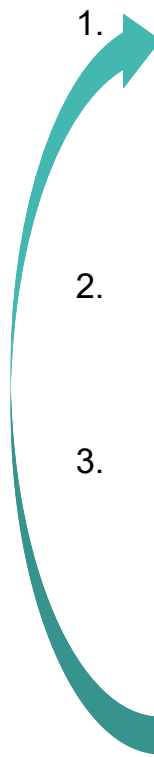
Redusere risiko forbundet med omstilling

(både gjennom risikovurderingsprosessen i seg selv, og risikoreduserende tiltak)

- ✓ skaper en tryggere ramme rundt dialog om vanskelige tema.
 - ✓ øker lederes oppmerksomhet på det som har praktisk betydning for ansatte.
 - ✓ setter fokus på hva som er god informasjon og reell medvirkning.
 - utgangspunkt for aktuelle tiltak → identifiserer ressurser og muligheter
-
- Bedre forankring av prosessen, medvirkning og motivering av ansatte.

Hvordan risikovurdere

1. Formøte/kartlegging (med leder, verneombud, HMS-koordinator og/eller HR-ressurs, evt. andre):
 - Hvilken fase av omstillingsprosessen skal risikovurderes her? (planleggingsfasen, endringer, tiden etter)
 - Hvilke områder skal risikovurderes?
 - Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Faktorer som...
 - er viktig for en vellykket omstillingsprosess.
 - har gunstige eller negative virkninger på arbeidsmiljø, helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet.
 - er spesielt viktig for å styrke og bevare et godt arbeidsmiljø hos oss (jfr. enhetens resultater/oppfølging fra ARK).
 - Evt. andre områder som vil bli negativt berørt av omstilling
2. Risikovurdering:
 - Send ut info til ansatte på forhånd og inviter/oppfordre til å delta, legg til rette for medvirkning (f.eks. opprett en felles teamskanal med et skjema hvor ansatte på forhånd kan gi innspill på forhånd).
 - Selve risikovurderingen kan gjennomføre i et personalmøte etc. eller et eget møte.
 - NTNU har etablert et digitalt verktøy for risikovurdering (EQS, finnes på Innsida).
3. Oppfølging
 - Inviter alle ansatte til oppfølgingsmøte (kan gjennomføres som en del av personalmøte) for å gjennomgå og diskutere resultatene, og identifisere områder der det skal igangsettes tiltak.
 - Utarbeide tiltaksplan (i samarbeid mellom leder, verneombud og HMS-koordinator, eller en bredere sammensatt arbeidsgruppe).
 - Handlingsplan med tiltak gjøres kjent, iverksettes og følges opp (evalueres).



Gjenta

Hjelp og ressurser

På instituttnivå:

- HMS-koordinator, HR-ressurs eller kontorsjef: Pådriver, rådgiver, informasjonsbærer, lederstøtte.
- Verneombud: Sparringspartner for leder, ansattes representant.

På fakultetsnivå og NTNU:

- [HR/HMS-seksjonen](#)
- BHT [Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø](#))

Nettsider:

Arbeidstilsynets side om omstilling: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/>

NTNUs retningslinjer for omstilling: <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Omstilling>

NTNUs retningslinje for risikovurdering: <https://i.ntnu.no/prosedyre-for-gjennomf%C3%B8ring-av-hms-risikovurdering>

Workshop i risikovurdering

MH arrangerte risikovurderingsworkshop i samarbeid med BHT 08. april, hvor HMS-/HR-ressurser fra IKOM, ISM, ISB, KIN, AKM, IPH, IHA, IHG, og fak.adm, samt LHVO, deltok.

Bakgrunn for workshopen:

Oppfølging etter HMS årsrapport («*Hele 8 av 9 enheter svarer at de har vært involvert i omstillingsprosesser i løpet av 2023, men kun 1 har gjennomført risikovurdering i denne forbindelse*»).

Formålet med workshopen:

- Bli bedre kjent med NTNUs nye system for risikovurdering (EQS).
- Øke kompetansen på risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø generelt, og omstilling spesielt.
- Identifisere felles risikofaktorer, vurdere sannsynlighet og konsekvens.
- Utarbeide et utkast som kan fungere som grunnlag for lokale risikovurderinger.

Deltakerne ble på forhånd bedt om å tenke gjennom temaet risiko ved omstilling ut ifra eget ståsted (gjerne diskuter på enheten) – for å ta med flest mulige relevante innspill til workshopen.

Workshop i risikovurdering (forts.)

Risiko ble vurdert på områdene **organisatorisk** og **psykososialt** arbeidsmiljø. Følgende 6 «aktiviteter» ble identifisert som viktige faktorer for arbeidsmiljøet i denne fasen av omstillingsprosessen (planleggingsfasen):

1. Lokal ledelse
2. Informasjonsflyt
3. Medvirkning
4. Daglig drift (kjernevirksomhet/tjenesteproduksjon)
5. Opplevelse av egenarbeidssituasjon
6. Mellommenneskelig samspill (det kollegiale)

Workshop i risikovurdering (forts.)

For hver aktivitet ble det identifisert flere mulige uønskede hendelser, bl.a.:

Lokal ledelse

- Manglende rolleavklaring, uklare informasjons- og beslutningslinjer.
- Fraværende/utilgjengelig leder.

Medvirkning

- Manglende tilrettelegging for at ansatte kan utøve (tidlig) medvirkning.
- Lite reell medvirkning, opplevelse av "skinnprosess".

Daglig drift (kjernevirksomhet/tjenesteproduksjon)

- Nedsatt produktivitet pga utenomfaglig fokus/bekymring/stress.
- Økt arbeidsrelatert sykefravær (pga bekymring, stress, mistrivsel, overbelastning).
- Ansatte som søker seg vekk og sier opp (som følge av uforutsigbarhet, nedsatt trivsel og motivasjon).

Opplevelse av egenarbeidssituasjon

- Uro og utrygghet (vet f.eks. ikke hvor bortfall/endring av oppgaver treffer, hvem og hvordan det rammer).

Mellommenneskelig samspill (det kollegiale)

- Negativ endring i kultur (f.eks. oppblomstring av spekulasjoner/sladder, og dyrking av misnøye/dårlig stemning), som kan føre til at arbeidsmiljøet mister sin beskyttende faktor (som ellers kunne bidratt til å dempe den negative virkningen som omstilling kan ha på helse, trivsel og arbeidsevne).

Workshop i risikovurdering (forts.)

- Resultatet av risikovurderingen er ment som en mal, et felles rammeverk som hver enkelt enhet kan jobbe ut ifra og tilpasse lokal kontekst.
- Identifiserte aktiviteter (områder/risikoforhold) og mulig uønskede hendelser, samt tiltak, er ikke uttømmende.
- Det kan være lokale variasjoner i hvilke aktiviteter og hendelser som er relevante.
- Samme hendelser kan ha stort sprik i sannsynlighet og konsekvens mellom ulike enheter og hvordan det bør vurderes, og hvilke tiltak som er nødvendig.

Workshop i risikovurdering (forts.)

Noen forslag til tiltak

Ledelse:

Håndtere risiko knyttet til omstilling:

- Lag en konkret og god handlingsplan.
- Sett oppfølging av risikovurdering på agendaen (personalmøter etc.).
- Etabler et godt samarbeid (jevnlige møter) med verneombud.

Utøv god lederadferd (se NTNUs retningslinje for omstilling):

- Nærværende, åpen og tilgjengelig (behovet for info øker under omstilling).
- Tidlig rolleavklaring.
- Akseptere og kommunisere at tilpasning til ny situasjon nødvendigvis må ta noe tid (omstilling er krevende og at ansatte kan oppleve/håndtere dette ulikt).
- Konstruktiv konflikthåndtering (jobbstress og jobbkrav øker ved omstilling).

Informasjonsflyt:

- Gjøre ansatte oppmerksomme på informasjonssiden "Omstilling til bærekraftig økonomi - MH", og oppfordre til å delta på allmøter.
- Leder bør ha en informasjonsplan, og etablere faste arenaer for felles og gjensidig informasjon. Informere også hvis det ikke er ny informasjon å gi.
- Tilstrebe åpenhet og transparens.
- Felles/samkjørt informasjonsplan (hvem informerer om hva, hvordan, når, og til hvem).
- Kvalitetssikre informasjon som deles internt og eksternt.

Medvirkning:

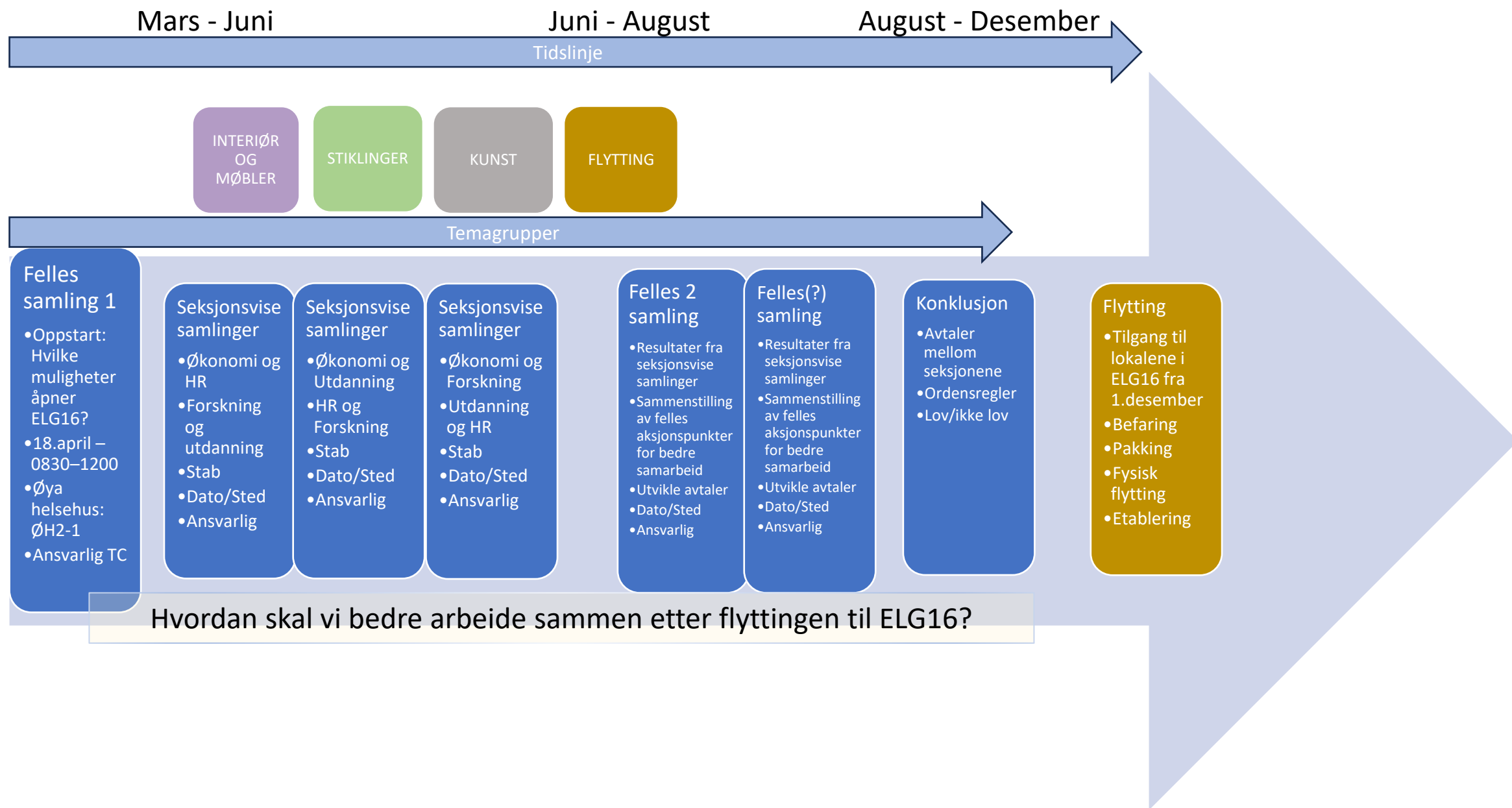
- Gjør ansatte oppmerksom på wikisiden "Tips og råd om medvirkning ved MH".
- Påminn om medvirkningsPLIKT.
- Etabler en møteplan for medvirkning og/eller opprette en teams-gruppe etc. hvor ansatte kan komme med innspill.
- Sørg for at arenaer (og tidsvindu) for medvirkning er gjort kjent.
- Ha medvirkning fast på agendaen i personalmøter, og synliggjør virkninger/gjennomslag.
- Etabler en felles forståelse for hva medvirkning er.
- Dokumenter deltakelse/innspill og begrunnelser for beslutninger som tas underveis (om hva som tas til følge og evt. ikke).
- Synliggjør gjennomslag og positive resultater/effekter av medvirkning.



Felles samling 1

18.April 2024





Program for dagen 18.april

08.30 - 08.45	Kaffe og bordplassering	Kaffe, te, frukt
08.45 - 09.00	Innledning – motivasjon og effektmål	Tor Christian
09.00 – 09.15	Status ELG 16	Espen
09.15 - 09.35	Forventninger seksjonsledere	5 minutter hver
09.35 – 09.50	Presentasjon temagruppene	3-4 minutter hver
09.50 – 10.00	Kaffe	
10.00 – 11.00	World Cafè – rullering på 3 oppgaver	Kari, Ragnhild, Mari, Kristin, Hanna, Katrine
11.00 – 11.50	Presentasjoner	Cafèvertene
11.50 – 12.00	Oppsummering og veien videre	Tor Christian



Kunnskap for en bedre verden

LOSAM

19. april 2024

Dekanens orientering



1. Ny AD ved St. Olavs hospital
2. Gjennomført seminar om KI i utdanning
3. Dekandebatt på LVS' årsmøte
4. Arrangement på Arendalsuka
5. Internrevisjon av internkontroll på helseforskning
6. Ny representant til NTNUs styre
7. Dialogmøter med rektor
8. Prisvinnere

Ny adm. dir. ved universitetssykehuset St. Olavs hospital



9. APRIL 2024

Ny direktør tilsatt ved St. Olavs hospital

Tom Christian Martinsen (54) blir ny administrerende direktør ved St. Olavs hospital, og tiltrer 10. april. Det ble vedtatt i et ekstraordinært styremøte mandag 8. april.

Gjennomført Webinar om KI i utdanning



Vellykket webinar med ca. 150 deltakere, gjennomført 13. mars.

Arrangert av MHs utdanningsfaglige nettverk.

Opptak av webinarret med innledninger og presentasjoner, er tilgjengelig via Innsida.

Webinar om KI (kunstig intelligens) og undervisning for ansatte ved Fakultet for medisin og helsevitenskap.

Arrangør: Utdanningsfaglig nettverk ved Fakultet for medisin og helsevitenskap.

13. mars kl 12.30-15.00

Program:

- 12.30 Velkommen til Webinarret ved **Hilde Grimstad**, professor og leder PLUS (senter for pedagogikk, læring og undervisning) ved MH
- 12.33 Nyttig å vite om KI. **Rune Hjelsvold**, professor og merittert underviser ved IDI og medlem i IEs arbeidsgruppe om KI og undervisning
- 13.00 NTNUs arbeidsgruppe om KI og undervisning. Forslag og begrunnelser. **Lennart Jølle**, prodekan utdanning SU-fakultetet og arbeidsgruppas leder
- 13.30 KI i helseutdanning. **Aslak Steinsbekk**, professor og merittert underviser ISM, MH og medlem av NTNUs arbeidsgruppe om KI og undervisning
- 14.00 10 min pause
- 14.10 En students erfaring med KI i læring, **Ingrid Yttervoll**, Stud med
- 14.30 Hvordan Chat GPT hjalp meg når jeg skulle undervise i noe helt nytt, **Nina Tvenge**, universitetslektor, IVB, IV
- 15.00 Webinarret avsluttes

Årsmøte for LVS 3. april

Dekanene diskuterte utdanning av leger og organisering av fakultetene ved UiT, NTNU, UiB og UiO.



Foreningen for leger i
vitenskapelige stillinger
DEN NORSKE LEGEFORENING

LVS' årsmøte og fagpolitiske seminar 2024 i Oslo
3. – 4. april 2024
Legenes hus kurs- og konferansesenter
Møterom Skjelderup

Onsdag 3. april

Utdanning av leger i Norge – organisering av de medisinske fakultet

13.30-13.45 **Velkommen**

Leder LVS, Mette Kalager

13.45-14.15 **Erfaringer fra andre**

Organisering av jusstudiet ved UiO

Maria Astrup Hjort, professor og prodekan for studier, Juridisk fakultet, UiO

14.15-14.45 **Kaffe**

14.45-16:15 **Utdanning av leger i Norge**

Hvordan er fakultetene organisert - hvordan burde de være organisert

Dekanene

Gunbjørg Svineng, UiT

Siri Forsmo, NTNU

Per Bakke, UiB

Hanne Flinstad Harbo, UiO

Medisinstudenter

Aladdin Boukaddour Leder, Norsk medisinstudentforening (Nmf)

Legeforeningen

Ståle Sagabråten, leder fagstyret, Legeforeningen

Debatt fra kl 15.20

Svineng, Forsmo, Bakke, Flinstad Harbo, Boukaddour og Sagabråten

Ledes av Mette Kalager

Arrangement på Arendalsuka 2024



Onsdag 14. august, kl 18, Ca. en time (leid lokale for to timer), Arendal bibl. auditorium

En samlet beredskapsplan for helsefakultetenes samarbeid med sykehus og forsvar i Norge?



To debattbolker:

1: Beredskap pandemi

2: Beredskap krig og terror

ARENDALSUKA 

The word 'ARENDALSUKA' is written in large, bold, orange capital letters. To its right is an orange logo consisting of a stylized, curved shape resembling a sail or a flame.

Internrevisjon – Internkontroll i helseforskning



- NTNU styret har vedtatt at det skal gjennomføres en internrevisjon av internkontrollen som føres med helseforskning på NTNU
- PWC vil gjennomføre revisjonen, og gjennomgå:
 - Organisering av helseforskning ved NTNU og MH
 - Mål, styrende dokumenter, rutiner og veiledninger
 - Roller og ansvar
 - Hvordan helseforskningsprosjekter overvåkes og følges opp
 - Støttesystemer og verktøy (gjærne vise system på skjerm om dere har mulighet)
 - Opplæring og kompetanse i krav til helseforskning
- Metode
 - Gjennomgang av dokumenter
 - Stikkprøver på fire helseforskningsprosjekter
 - Registerstudie
 - Samtykkebasert studie – voksne
 - Samtykkebasert studie – barn
 - Studie som benytter humant biologisk materiale
 - Intervjuer
 - Prodekan for forskning
 - Instituttledere
 - Prosjektledere
 - Forskningsrådgivere
 - IT ressurs(er)
- Tidslinje
 - Oppstart snarest
 - Rapport til NTNU styret i juni

STYREVALG

MH-stipendiat danket ut de andre styrekandidatene

Grace Katharine Forster fra Fakultet for medisin og helsevitenskap skal representere de midlertidig vitenskapelig ansatte i NTNU-styret.

Grace Forster fra INB skal representere de midlertidig vitenskapelig ansatte i NTNU-styret fra høsten 2024.



Grace Katharine Forster har booket sin plass ved styrets bord for ett år. Hun overtar plassen til en kollega fra samme fakultet. Foto: Tore Oksholen/NTNU

Rektors dialogmøte med MH



To møtepunkt: 2. mai dialogmøte og 13. mai oppfølgingsmøte
Instituttlederne deltar ikke i vår.

Tema: *Virksomhetsstyring i en tid med omstilling*

Mål om å skape en felles forståelse av utfordringsbildet og diskuterer videre tiltak og løsninger.

Bakgrunn for situasjonen - muligheter og framtidsutsikter.

- Hvordan jobber fakultetet for å «konsolidere eget aktivitetsnivå til nye rammebetingelser»?
 - Hvilke tiltak er nødvendig?
 - Hvordan vurderes innsparingstiltakenes konsekvenser og risiko?
- Hvordan jobber fakultetet med faglig utvikling og langsiktig planlegging innenfor trangere rammer?
 - Styrker / utfordringer og hvordan disse utnyttes /håndteres
 - Ledelse, tiltak og veivalg ved innstramminger
 - Strategisk personalplan
- Hvordan jobber fakultetet med å sikre god ledelse i endring/omstilling?
- Hvordan jobber fakultetet med å sikre et godt arbeidsmiljø i endring og omstilling?

Demensforskningsprisen 2024 til prof. Ingvild Saltvedt, INB



Legeforeningens grunnutdanningspris 2024 til Åsmund Flobak, IKOM



MOTTOK PRIS: Åsmund Flobak mottok Legeforeningens grunnutdanningspris 2024 for sin innsats som foreleser på NTNU.